

УДК 338.1:658.531

ПОТЬОМКІН Л.М., д-р екон. наук, доцент, директор
ДЗО "ОПДО НУХТ", м. Одеса

ЕФЕКТИВНІСТЬ СУЧАСНИХ ФОРМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

У науковій статті розглянуто основні наукові і практичні підходи до підвищення ефективності функціонування промислових виробництв. Висвітлена економічна ефективність вживаних систем мотивації праці найманого персоналу.

Ключові слова: промислове виробництво, ефективність форм мотивації найманого персоналу, процес приватизації засобів виробництва, основні і додаткові показники діяльності, напрями підвищення ефективності промислового виробництва

In the scientific floor to consider the basic scientific and practical going near increase efficiency of functioning industrial productions. Economic efficiency of the common systems motivation of labor hired personnel is lighted up.

Keywords: industrial production, efficiency forms of motivation employees, the privatization of the means of production, basic and advanced performance, improve areas of industrial production

Вступ. Найважливішою складовою процесу мотивації найманого персоналу до підвищення ефективності виробництва став процес приватизації засобів виробництва підприємства. Він повинен зводитися до забезпечення прогресуючого функціонування підприємств і поступального розвитку національної економіки. Це обумовлює економічну необхідність класифікації систем матеріальної мотивації персоналу і визначення конкретних розмірів стимулюючих виплат. Такий методологічний підхід взаємозв'язаний з проблемою посилення зацікавленості власника і всіх категорій найманих працівників в ефективному розвитку промислового виробництва.

Істотний вклад до теорії становлення національних підприємств і мотивації персоналу внесли Б. Буркинський, А. Ковальов, С. Філіпова, С. Харічков, Ю. Куликів, В. Крючковський, Б. Егоров, Н. Лукьянченко, А. Колот та інші. В той же час недостатньо вивчені сучасні процеси, які відбуваються на підприємствах в контексті удосконалення організації праці найманого персоналу, а також вдосконалення форм і систем матеріальної мотивації власників підприємств і працівників. Метою роботи є обґрунтування способів підвищення ефективності діяльності підприємств за рахунок впровадження матеріальних систем мотивації персоналу

Результати. Одним з важливих елементів, що роблять значний вплив на підвищення ефективності функціонування промислового виробництва, є організація систем матеріальної мотивації персоналу [1, с.3]. Необхідно точно визначити основні і додаткові показники діяльності найнятих робітників. Вони залежать від конкретних виробничих і економічних проблем, які необхідно нівелювати за допомогою всього колективу. Обґрунтований вибір цих показників дозволяє не лише направити зусилля колективу на їх усунення, але і значно покращити взаємозв'язок між

колективними кількісними і якісними результатами виробництва.

На підприємствах з метою підвищення ефективності виробництва застосовується близько двадцяти п'яти різних як основних, так і додаткових показників мотивації найнятих робітників. Значна кількість цих показників обумовлена тим, що підприємства конкретизують і розробляють системи мотивації відповідно до конкретних цілей, які поставлені перед виробничою ділянкою (цехом). Тому в кожному виробничому підрозділі застосовують два-три показники мотивації персоналу. Вони зважають на специфіку конкретних виробничих умов. Оскільки поліпшення однієї групи показників розвитку виробництва може відбуватися за рахунок погіршення інших, необхідно одні найбільш важливі встановлювати як показники мотивації, а інші - як умови. При їх невиконанні персонал підприємства повністю або частково депреміюється. Зі всієї сукупності основних і додаткових показників мотивації необхідно виділити три головні напрями підвищення ефективності промислового виробництва:

1. Основним показником, вживаним в мотиваційних системах, є кількісна оцінка [2, с.103] функціонування виробничого підрозділу. Якісний показник застосовується як умова мотивації. Цей напрям підвищує ефективність діяльності підприємства, з невикористаними резервами збільшення випуску продукції. З метою поліпшення споживчих властивостей продукції, що випускається, якісний показник необхідно використовувати як умову мотивації.

2. Показником систем мотивації є якісна характеристика [3, с.198] виконуваної роботи. Кількісна оцінка виступає в ролі його умови. Таке комплексне поєднання елементів необхідно упроваджувати у виробництвах, де резерви зростання обсягів виробництва вичерпані, а в цілях підвищення конкурентоспроможності продукції, що випускається,

питання підвищення її якості набуває особливої актуальності. В цілях синхронної дії на виробничий процес і забезпечення взаємозв'язку якісних і кількісних параметрів продукції, що випускається, перший показник виступає як основний, а другий - умови мотивації.

3. На окремих підприємствах, в процесі підвищення ефективності діяльності стали упроваджуватися відомі науці деякі види порівняно прогресивних систем мотивації. Їх суть полягає в тому, що премія встановлюється за комплексне виконання кількісних і якісних показників. Областю розподілу цих систем є підприємства, де існує можливість, як підвищення обсягів виробництва, так і поліпшення її якості. В умовах гострої конкуренції керівники підприємств прагнуть до максимального поліпшення цих показників. В зв'язку з цим представляється, що скоро вони знайдуть широке поширення.

Ефективність від впровадження мотиваційних систем першого напрямку може бути розрахована таким чином:

$$1. \text{ За виконання технічно обґрунтованих норм} \\ \text{ПР}_\phi - \text{ПР}_\sigma \leq (1 - K_{\text{вн}}) \times (P_n + \text{П}_p), \quad (1)$$

2. За перевиконання технічно обґрунтованих норм

$$\text{П}_n \leq (K_\phi - 1) \times (P_n + \text{П}_p), \quad (2)$$

де: ПР_ϕ - мотивуюча премія, виплачена в звітному періоді;

ПР_σ - мотивуюча премія, виплачена в базисному періоді;

П_n - мотивуюча премія, виплачена за перевиконання технічно обґрунтованих норм;

$K_{\text{вн}}$ - коефіцієнт виконання технічно обґрунтованих норм в базисному періоді;

K_ϕ - коефіцієнт фактично досягнутого рівня виконання норм в період оцінки міри ефективності системи, яка мотивує персонал до високопродуктивної праці;

P_n - сума накладних витрат по конкретному виробничому підрозділу;

П_p - прибуток від реалізації продукції.

Дана система носить соціальний характер.

Ефективність мотивації за зростання питомої ваги продукції, яка відноситься до вищої категорії якості розраховується наступним способом:

$$\text{П}_{\text{пвк}} \leq \sum_{i \rightarrow \infty}^{n-1} (K_n - K_{\text{вс}} * U_{\text{пс}}) * K_n * (\text{ЦЦв} - \text{Цс}) \quad (3)$$

де: $\text{П}_{\text{пвк}}$ - розмір премії, виплаченої працівникам за збільшення випуску продукції вищої категорії якості;

K_n - випуск всієї продукції в натуральному вираженні;

$K_{\text{вс}}$ - випуск продукції вищої категорії якості в натуральному вираженні;

$U_{\text{пс}}$ - питома вага продукції першого сорту в долях одиниці;

K_n - кількість найменувань продукції;

Цсв - ціна продукції вищого сорту;

Цс - середня ціна продукції всіх сортів за винятком вищого.

Зазвичай системи мотивування за підвищення якості продукції (другий напрям) в сучасних умовах досить ефективні. Здійснюючи розрахунок ефективності, який базується на показнику «середній рівень сортності» необхідно користуватися наступною формулою:

$$\text{Ппс} \leq (\text{Цф} - \text{Цс}) \times K_p, \quad (4)$$

де: Ппс - розмір мотивуючої премії, виплаченої персоналу за збільшення середнього рівня сортності;

Цф - середня ціна одиниці продукції при фактичному рівні сортності;

Цс - те ж при нормативному рівні.

При економічному обґрунтуванні доцільності мотивації за дотримання нормативного рівня сортності продукції можна користуватися наведеними вище формулами. В той же час необхідно враховувати міру вірогідного зниження в разі відсутності даної системи.

Методи мотивації персоналу, спрямовані на підвищення сортності продукції, доцільно упроваджувати на виробництвах, де її якість оцінюється відповідними показниками. Ці системи підвищують ефективність виробництва, якщо поліпшення якості продукції залежить від працівників. Даний метод на харчових підприємствах знайшов досить широке поширення для мотивації найманого персоналу, яка здійснюється за двома показниками:

1) за зростання питомої ваги продукції, яка відноситься до вищої категорії якості;

2) за збільшення середнього рівня сортності.

Ефективність мотивації відповідно до першого показника доцільно розраховувати наступним способом:

$$\text{Ппвк} \leq \sum_{i \rightarrow \infty}^{n-1} (K_p - K_{\text{пвс}} * U_{\text{пс}}) * K_n * (\text{ЦЦв} - \text{Цс}) \quad (5)$$

де: Ппвк - розмір премії, виплаченої працівникам за збільшення випуску продукції вищої категорії якості;

K_p - випуск всієї продукції в натуральному вираженні;

$K_{\text{пвс}}$ - випуск продукції вищої категорії якості в натуральному вираженні;

$U_{\text{пс}}$ - питома вага продукції першого сорту в долях одиниці;

K_n - кількість найменувань продукції;

Цсв - ціна продукції вищого сорту;

Цс - середня ціна продукції всіх сортів за винятком вищого.

Перевагою розрахунку показників економічної ефективності систем мотивації, спрямованих на поліпшення якості продукції, що випускається підприємством, є те, що вони розраховуються на підставі достовірних даних первинної і бухгалтерської звітності. Впровадження систем мотивації за здачу продукції з першого пред'явлення доцільно застосовувати на підприємствах, де до якості вироблюваних робіт пред'являються підвищені вимоги. Як правило, при організації мотивації по

вищезгаданому показнику як вихідна база фігурує нормативний рівень втрат від браку. Досить часто в цій якості виступає досягнутий рівень втрат в базисному періоді. Коли мотивація здійснюється на основних ділянках і цехах, а також в умовах

апаратурних процесів, ефективність системи (по методиці автора роботи) визначається таким чином:

1. За не перевищення рівня браку проти вихідного рівня:

$$P_{в\leq} = \sum_{i=1}^n \frac{(U_{бв} - U_{бу}) * U_{вп}}{100 * 100} * (P_n + P_p) + \sum_{i=1}^n \frac{(U_{бв} - U_{бу})}{100} * O_n * Ц_{бп} \quad (6)$$

2. За скорочення браку проти вихідного рівня:

$$P_{в\leq} = \sum_{i=1}^n \frac{(U_{бу} - U_{бф}) * U_{вп}}{100 * 100} * (P_n + P_p) + \sum_{i=1}^n \frac{(U_{бу} - U_{бф})}{100} * O_n * Ц_{бп} \quad (7)$$

У всіх останніх випадках ефективність системи мотивації за розглянутими двома показниками доцільно здійснювати по таких формулах:

$$P_{в\leq} = \sum_{i=1}^n \frac{(U_{бв} - U_{бу})}{100} * O_n * Ц_{бп} \quad (8)$$

$$P_{в\leq} = \sum_{i=1}^n \frac{(U_{бу} - U_{бф})}{100} * O_n * Ц_{бп} \quad (9)$$

де: $P_{в}$ - виплачена мотиваційна премія за виконання показника в період оцінки ефективності;

P_n - розмір мотиваційної премії, виплаченої персоналу за скорочення браку проти вихідного рівня;

$U_{бв}$ - можливий рівень браку;

$U_{бу}$ - вихідний рівень браку;

$U_{бф}$ - фактично досягнутий рівень браку;

$U_{бв}$, $U_{бу}$, $U_{бф}$ вимірюються у відсотках до фактичного рівня випущеної продукції;

$U_{вп}$ - питома вага бракованої продукції в загальному обсязі її випуску;

P_n - сума накладних витрат по окремому структурному підрозділу;

P_p - прибуток від реалізації продукції;

O_n - випуск вигляду продукції в натуральному вираженні в період оцінки ефективності;

$Ц_{бп}$ - продукції, вартість одиниці бракованої

У практичній діяльності зазвичай не обмежуються мотивацією якого-небудь досягнутого показника, переслідуючи досягнення кінцевої мети - максимальне поліпшення його рівня. У даній системі розрахунок ефективності за підвищення бездефектності виглядає так:

$$P_{п} \leq (Z_{пн} / Z_{пр} - 1) * (P_n + P_p) + (Z_{пк} / Z_{пфк} - 1), \quad (10)$$

де: $P_{п}$ - розмір премій, виплачених працівникам за підвищення рівня бездефектного виготовлення продукції;

$Z_{пн}$, P_n , $Z_{пк}$, $F_{ок}$ - символи, розшифровка яких приведена в попередній формулі;

$Z_{пф}$ - заробітна плата основних робітників при фактичному рівні бездефектного виготовлення;

$Z_{пфк}$ - зарплата контролерів, в частині контролю певної групи продукції при її фактичному рівні бездефектного виготовлення.

Наведені вище методи розрахунку економічної ефективності і отримані результати узагальнені в таблиці 1.

Таблиця 1

Економічна ефективність вживаних систем мотивації праці працівників харчових підприємств

№ п/п	Система мотивації праці працівників	Економічна ефективність млн. грн.	Питома вага
1	За зростання продуктивності праці	116,0	9,8
2	За виконання і перевиконання змішаних норм	250,9	21,1
3	За зниження трудомісткості	626,6	52,8
4	За рівень виконання норм	169,1	14,2
5	За випуск продукції вищої категорії якості	589,3	49,7
6	За збільшення середнього рівня сортності	35,7	3,0
7	За не перевищення браку проти вихідного рівня	116,7	9,8
8	За перевищення рівня бездефектного виготовлення продукції	-717,5	-60,4
	Всього	1186,8	100,0

З таблиці 1 витікає, що найбільш ефективною системою мотивації є стимулювання найнятих робітників за зниження повної трудомісткості продукції. Процес вдосконалення систем мотивації безпосередньо залежить від міри впровадження

сучасного устаткування, пов'язаного з організацією оплати праці найманого персоналу.

Висновки і перспективи подальших розробок. Рівень відносної ефективності вживаних систем мотивації різний. Він вагається в діапазоні від

- 60,4% до +52,8%. Не можна мотивувати працю найманого персоналу за перевищення рівня бездефектного виготовлення продукції.

Перспективи подальших розробок полягають у тому, що важливу роль у розвитку промислових підприємств має визначення розміру грошових фондів мотивації у процесі оцінки оптимальності діяльності персоналу. В економічній ситуації функціонування промислових підприємств, що склалася, доцільним є застосування двох способів розрахунку нормативів. Згідно з першим здійснюється розрахунок арифметичної суми оцінок

кожного фактора за атестованим працівником і знаходиться його середня величина, яка є нормативною. Другий спосіб дає можливість ліквідувати вказаний недолік і одночасно наблизити рівень вимог до персоналу з вищих критеріїв, що забезпечують суттєве зростання надійності й конкурентоспроможності підприємства. Він передбачає кількісну оцінку факторів, що характеризують рівень виконання роботи й ефективності характеристик працівника, а також елементи їхньої оцінки і ступінь диференціації.

Література

1. Бірюк А. Як мотивувати персонал до результативної постійної роботи / А. Бірюк // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 8.
2. Богиня Д.П. Трудовий менталітет в системі мотивації праці / Д.П. Богиня, М.В. Семакіна. – Кіровоград : Терція, 2002. – 256 с.
3. Потьомкін Л.М. Ефективність функціонування харчових підприємств: мотивація персоналу : монографія / Л.М. Потьомкін. – Одеса : «Пальмира», 2011. – 243 с.



УДК [631.53.02-047.44:633.854.78] (477)

АНТОНЮК О.П., канд. екон. наук, доцент
Одеська національна академія харчових технологій

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ НАСІННЯ СОНЯШНИКУ В УКРАЇНІ

У статті досліджено динаміку виробництва соняшникової олії та соняшнику в розрізі природно-кліматичних зон. Визначено дефіцитність сировини в областях Степу, що є результатом надмірно екстенсивного характеру її виробництва. Зміна ситуації пов'язується зі змінами в складі олійних культур, коли головною культурою стає соя.

Ключові слова: структура олійних культур, природно-кліматичні зони, просторова розосередженість виробництва, дефіцит сировини

This paper investigates the dynamics of sunflower oil and sunflower in the context of climatic zones. Definitely scarcity of raw materials in the steppe regions, resulting from over-extensive nature of its production. Change of situation related to the changes in the composition of oilseeds as the main culture is soy.

Keywords: structure oilseeds, climatic zones, spatial dispersed production, shortage of raw materials

Вступ. Як відомо, Україна займає лідируючі позиції на світовому ринку щодо виробництва соняшнику та соняшникової олії. В 2012 р. валовий збір соняшнику досягає 8387 тис. т, або майже 20,5% світового виробництва. Водночас Україна є лідером з експорту соняшникової олії, забезпечуючи майже 50% світової торгівлі цієї продукції. Із зростанням виробництва соняшнику збільшуються потужності з його переробки. Нині вони оцінюються в 12,2 млн. т на рік, таким чином перевищуючи величину урожаю. Дефіцит сировини в майже 4 млн. т суттєво впливає на динаміку внутрішніх цін на соняшник і соняшкову олію. Із зростанням надалі переробних потужностей по насінню соняшнику (а їх темпи перевищують темпи зростання урожаю), дефіцит сировини буде тільки збільшуватися. Тому учасникам ринку олії, жирової продукції слід внести серйозні корективи в політику виробництва і переробки олійних культур.

Питання виробництва та переробки насіння соняшнику досліджують у своїх працях такі вчені і спеціалісти галузі: П.І. Гайдуцький, Г. Квітка, С. Капшук, О. Маслак, В.Я. Месель-Веселяк, М.В. Присяжнюк, Н.В. Потривасва, А. Снежкова, О.М. Шпичак, І.В. Чехова та інші. В той же час тенденції виробництва та переробки насіння головної культури - соняшнику і причини появи і зростання дефіциту сировини потребують подальших досліджень в сучасних мінливих ринкових умовах.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сучасного стану ринку насіння соняшнику, його відповідності переробній базі, виявлення особливостей формування дефіциту цієї сировини в розрізі природно-кліматичних зон і можливих змін в структурі олійних культур.

Результати. Виробництво олійних культур в Україні вже багато років зосереджено переважно на соняшник, як основну сировину для промислового